



Hoja Informativa y Opinión Formal (INFO por sus siglas en inglés) # 6B:

Pago por Ausencia Laboral bajo el Acta de Familias y Lugares de Trabajos Saludables (“HFWA” por sus siglas en inglés), a partir de 1º de enero del 2021

Resumen

Esta hoja informativa cubre los requisitos a partir del 1º de enero del 2021 de pago por ausencia laboral bajo el “Acta de Familias y Lugares de Trabajo Saludables” ([SB-20-205](#), 14 de julio de 2020) (“HFWA”). HFWA entró en vigor el 15 de julio de 2020, pero con una cobertura más limitada en **2020**, y se explica en INFO #6A.¹

Cuando los Empleados Deben Recibir Pago Por Ausencia Laboral, y Para Qué Condiciones y Necesidades

Un empleador debe proveer ausencia laboral pagada a sus empleados debido a **necesidades relacionadas con la salud y la seguridad** (C.R.S. 8-13.3-404(1)):

- (1) padecen de una **enfermedad, o lesión mental o física que evita que puedan trabajar**;
- (2) necesitan recibir **atención médica preventiva**, o para recibir **un diagnóstico médico, cuidado, o tratamiento**, de cualquier enfermedad, lesión o condición mental o física;
- (3) necesitan **cuidar de un familiar** que padece de una condición de salud mental o física, una lesión, o quien necesita atención por uno de los cuidados detallados en la categoría (2);²
- (4) el empleado o familiar del empleado han sido víctimas de **abuso doméstico, abuso sexual, o acoso criminal**, y necesitan ausencia pagada para atención médica en relación ya sea atención mental como terapias, servicios para víctimas (que incluye servicios legales), reubicación, o;
- (5) Debido a una **emergencia de salud pública**, o bajo órdenes de un oficial público **cerraron (A) en lugar de trabajo** del empleado, o (B) la **escuela o lugar de cuidado** del hijo(a) del empleado, y por lo tanto requiere que el empleado falte al trabajo para poder cuidar de ellos.³

Cuanto Pago Por Ausencia Laboral Debe Ofrecer Un Empleador

Una hora de ausencia laboral pagada por cada 30 horas trabajadas, hasta 48 horas por año, es lo que debe recibir un empleado, empezando el primer día de empleo, al menos que el empleador ofrezca más. (C.R.S. 8-13.3-403.)⁴

¹ Desde el 11 de marzo hasta el 14 de julio de 2020 (el día antes de que HFWA entrará en vigencia por completo), [las Reglas de Emergencia de Salud con Pago por Ausencias de Colorado \(“HELP” por sus siglas en inglés\)](#) requieren ausencias pagadas para varias situaciones relacionadas con COVID. Las Reglas de HELP de Colorado aún se aplican a situaciones de empleo que ocurrieron durante ese período de aproximadamente cuatro meses.

² Personas que califican bajo el término de “familia” son (a) familiares inmediatos (parientes de sangre, por adopción, matrimonio, o unión civil), o (b) cualquier otra persona donde el empleado se responsabiliza de proveer u organizar el cuidado de salud o de seguridad.

³ Solo las necesidades relacionadas con el COVID están cubiertas durante el 2020, pero dichas necesidades *no necesitan* ser relacionadas con el COVID en el 2021.

⁴ Si un empleador no dice lo contrario, el “año” cuando se empieza a acumular las ausencias pagadas es en un año *calendario*, ya que los requerimientos de la HFWA empiezan en años calendarios: 1º de enero del 2021, para la mayoría de empleadores, 1 de enero del 2022 para empleadores de negocios pequeños. Pero un empleador *tiene la opción* de escoger un ciclo anual diferente si (A) le dejan saber a sus empleados de antemano por escrito, y (B) cambiando de ciclo anual no disminuye los derechos del empleado bajo la HFWA.

Ejemplo: Un empleado que está trabajando 150 horas al mes (35 horas por semana) recibe un poco más de 1 hora de ausencia laboral pagada cada semana – que totaliza 5 horas al mes, y recibe lo máximo que puede acumular en un año (48 horas) en 9 ½ meses. Pero un empleado que trabaja 20 horas a la semana recibe 1 hora de ausencia pagada cada 1 ½ semana – alcanzando 32 horas al final del año (asumiendo una semana laboral de 48 horas, excluyendo días festivos y días de ausencias no pagadas). Empleados que son exentos de tiempo extra reciben ausencia pagada como si estuvieran trabajando 40 horas a la semana, aunque hubiesen trabajado más – pero empleados no exentos reciben ausencia laboral pagada por cada hora trabajada, siendo o no tiempo extra. Un empleador no puede considerar que las horas regulares de un empleado sean “reducidas” a un número menor porque están tomando ausencias conforme a la HFWA.

Las ausencias laborales deben ser compensadas a “la misma tarifa o salario y con los mismos beneficios ... que el empleado normalmente recibe durante horas trabajadas.”⁵ La tarifa debe ser por lo menos el sueldo mínimo aplicable pero *no necesariamente* tiene que incluir tiempo extra, bonos, o pago de días feriados. Los empleados que son compensados con comisiones u otro pago basado en ventas deben recibir el que sea mayor: (A) su tarifa por hora o salario; o (B) sueldo mínimo. (C.R.S. 8-13.3-402(8).) Un empleador no puede considerar que las horas regulares de un empleado sean “reducidas” a un número menor porque están tomando ausencias conforme a la HFWA.

Pero durante una emergencia de salud pública, un máximo de 80 horas deben ser otorgadas (o, para un empleado trabajando menos de 40 horas por semana, dos semanas de sus horas regulares) -- 48 horas por cualquier propósito de HFWA (ya sea relacionado a una emergencia o no); y 32 horas adicionales por cualquiera de los propósitos mencionados a continuación (C.R.S. 8-13.3-405(3)):

- (1) necesita aislarse debido a ser diagnosticado con, o tener síntomas de, una enfermedad contagiosa que sea causa de una emergencia de salud pública;
- (2) está esperando un diagnóstico, tratamiento, o atención médica (incluyendo atención médica preventiva) de dicha enfermedad;
- (3) es excluido del trabajo por un oficial de salud del gobierno, o por un empleador, debido a que el empleado estuvo expuesto a, o tiene síntomas de, dicha enfermedad (sin importar si realmente fueron diagnosticados con la enfermedad);
- (4) no puede trabajar debido a una condición de salud que puede incrementar su susceptibilidad o riesgo a contraer dicha enfermedad; o
- (5) está cuidando de un menor de edad u otro familiar descrito en las categorías (1), (2), or (3), o cuya escuela, guardería, u otro lugar de cuidado se encuentra no disponible, cerrado, o proporcionando instrucción remota debido a la emergencia de salud pública.

Todos los Empleadores y Empleados Están Cubiertos por HFWA, Salvo las Siguietes Excepciones

Empleadores con 15 o menos empleados están exentos en 2021 de HFWA (pero no están exentos de los requisitos de la HFWA de 2020 sobre ausencias relacionadas a COVID-19, como lo detalla INFO #6A).

⁵ Ausencias laborales para un empleado de tiempo parcial con un horario regular es el número de horas normalmente trabajadas en un periodo de dos semanas. Si las horas de un empleado varían, el empleador debe usar el promedio de sus horas durante los seis meses anteriores a la ausencia. Si el empleado parcial con un horario variado trabajó por menos de seis meses, el empleador debe usar la cantidad de horas que el empleado acordó a trabajar cuando fue contratado, o si no existe tal acuerdo, el promedio de las horas diarias que el empleado tenía programadas para trabajar durante su turno laboral completo. (Estos son los métodos que adoptó el Departamento de Trabajo de los EE.UU., 29 C.F.R.826.21(b), para que los empleadores puedan usarlos para las leyes federales y de Colorado).

Empleadores con 15 o menos empleados ya **no estarán exentos a partir del 1º de Enero, 2022**. (C.R.S. 8-13.3-402(5)(b).)⁶

Un empleador que, en virtud de un acuerdo de negociación colectiva (“CBA” por sus siglas en inglés), ya proporciona ausencias pagadas al “equivalente o más” está exento de otros requisitos de la HFWA, siempre y cuando la manera que el CBA difiere de la HFWA no disminuya los derechos de los empleados y su ausencia laboral pagada sea “equivalente” a ausencias pagadas bajo HFWA.

Ejemplo: Un CBA puede cambiar el requisito de la HFWA de que la ausencia pagada debe ser en incrementos por hora, pero no puede eliminar los derechos de la HFWA de tomar ausencias laborales sin interferencias (o, en relación, para presentar una queja si se viola la HFWA). (C.R.S. 8-13.3-415(2),(3).)

“Empleador” y “empleado” generalmente tienen los mismos significados que en la ley salarial existente. La HFWA agrega que, aunque trabajadores del gobierno federal no están cubiertos, otros empleadores del gobierno sí lo están, y los empleados cubiertos por la “Ley Federal de Seguro de Desempleo Ferroviario” no están cubiertos. La HFWA también aclara que los empleadores son responsables de las ausencias pagadas que continúan siendo adeudadas por otros empleadores que ellos adquieren. (C.R.S. 8-13.3-402(4),(5),(12).)

Pólizas del Empleador Con Respecto a las Ausencias Laborales Pagadas

“Documentación razonable” es permitida si las ausencias laborales son de 4 o más días. La HFWA permite que los empleadores requieran documentación que indique que la ausencia es para un propósito mencionado en la HFWA, pero con cuatro límites (C.R.S. 8-13.3-404(6), 405(4)(b), 412(1),(2)):

- (1) La documentación puede ser requerida sólo si la ausencia es de “cuatro o más días hábiles consecutivos”, no cuenta para ausencias más cortas.
- (2) Sólo se puede requerir “documentación razonable”, no más de lo necesario para demostrar una razón válida por la ausencia.
- (3) Los empleadores no pueden pedir “detalles” de información relacionada a la salud del empleado (o de su familia) en relación a la HFWA. Cualquier información que los empleadores reciban debe mantenerse confidencial y en un archivo separado.
- (4) La documentación “no se requiere para poder *tomar* pago por ausencias laborales debido a enfermedad” pero se puede solicitar tan pronto como el empleado pueda proporcionarla razonablemente, porque se puede requerir documentación “razonable”.

Ejemplo: Un empleado toma cuatro días libres para poder hacerse una cirugía en un hospital, un examen de chequeo al día siguiente en una clínica, y dos días más para recuperarse. La “documentación razonable” puede no requerir *todos* los registros médicos, o documentos de ambos proveedores. La documentación de un proveedor puede ser suficiente: la documentación de la clínica puede reflejar no sólo el examen de chequeo, sino también la cirugía y la necesidad de días de recuperación; o la documentación del hospital puede indicar todos esos artículos. La prohibición en requerir “detalles” significa que si los documentos demuestran razones válidas dentro de la HFWA para todos los días libres que se tomaron, entonces los detalles de qué tipo de cirugía fue exactamente, o qué condición de salud lo llevó a ello, no pueden ser requeridos.

⁶ Para contar si un empleador tiene 15, 50, o 500 empleados, el análisis de la HFWA no partirá de los estándares de el acta de Emergencia Federal de Licencia Laboral Pagada, que incluye todos los “empleados de tiempo completo y medio tiempo dentro de los Estados Unidos,” “empleados en ausencia,” y empleados en “diferentes establecimientos o divisiones” de el negocio. Departamento de trabajo de los Estados Unidos, [Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus: Preguntas y Respuestas](#).

Se requiere un aviso de parte del empleado “tan pronto como sea posible”, pero solo cuando la ausencia laboral es predecible,” como una cita programada por adelantado, a menos que el empleador esté cerrado. (C.R.S. 8-13.3-405(4)(a).) La “póliza escrita” de un empleador puede adoptar “procedimientos razonables” sobre el aviso para ausencias “predecibles”, pero no podrá negarle pago por ausencias laborales debido a enfermedad al empleado por incumplimiento de dicha póliza. (C.R.S. 8-13.3-404(2).)

La ausencia laboral pagada no puede ser contada como una “falta” que puede dar lugar a despidos u otras acciones en contra del empleado, y no se puede exigir a un empleado en ausencia pagada encontrar un “trabajador de reemplazo”. (C.R.S. 8-13.3-404(4), 407(2)(b).)

Las pólizas bajo cualquier nombre pueden cumplir. El cumplimiento puede ser a través de una póliza más amplia de ausencias laborales pagadas, como permitir un “tiempo libre pagado” para cualquier propósito, relacionado con la salud o no -- mientras que la póliza (A) proporcione el tiempo que es requerido bajo la HFWA, (B) cubra todas las condiciones y situaciones que cubre la HFWA. (C.R.S. 8-13.3-403(4), 8-13.3-415.)

Ausencia Laboral no usada se renueva, año con año -- pero no requiere que se permitan más de 48 horas de ausencia en un año. Cualquier ausencia pagada que el empleado no utilice antes del fin de año, se lleva consigo para el año siguiente -- excepto que no se le exige al empleador que permita al empleado usar más de 48 horas de ausencia pagada en un año. (C.R.S. 8-13.3-403(3)(b).)

Las pólizas pueden ser más generosas. Un empleador puede ofrecer más de 80 horas de ausencias pagadas si así lo desea. Ofrecer ausencias pagadas más generosas es opcional, aunque puede ser vinculante si se ofrece de una manera que lo convierta en un compromiso contractual.(C.R.S. 8-13.3-403(2)(a),(b), -403(6), -413.)

No se permite exención en una póliza o acuerdo. Cualquier acuerdo de “renuncia a los derechos de un empleado” bajo HFWA “es nulo” (C.R.S. 8-13.3-418), así como la ley salarial generalmente anula cualquier acuerdo de “renunciar o modificar” los derechos al pago de cualquier “sueldo” adeudado (C.R.S. 8-4-121). La única excepción es la renuncia a las reglas específicas de ausencias pagadas en los convenios colectivos que no disminuyen la cantidad o la disponibilidad de ausencias pagadas, como se mencionó anteriormente.

No se requiere pago por ausencias laborales si un negocio está completamente cerrado. A menos que un lugar de trabajo esté cerrado debido a una orden temporal de cuarentena/aislamiento del gobierno, no se aplicará el pago por ausencias laborales **si un negocio está completamente cerrado** (ya sea temporal o permanentemente) -- porque en sí los empleados no están en “ausencia”, si no están en despedido temporal o despididos permanentemente (lo que hace que el seguro de desempleo, no la ausencia laboral pagada, sea el posible remedio).

Represalias o Interferencias con los derechos de HFWA

Los actos ilegales bajo la HFWA incluyen negarle la ausencia laboral pagada que un empleado tiene el derecho de tomar, así como cualquier amenaza o acción adversa (que incluye despedir, degradar de posición, reducir horas, suspender, disciplinar, etc.) que se toma para tomar represalias contra, o interferir con (C.R.S. 8-13.3-402(10), 8-13.3-407):

- solicitar o tomar ausencias pagadas bajo HFWA, o intentar ejercer otros derechos de HFWA;
- informar a otra persona sobre, o apoyar su derecho a ejercer sus derechos bajo HFWA; o
- presentar una queja de HFWA, o cooperar en cualquier investigación u otro procedimiento relacionado con los derechos de HFWA.

HFWA no permite actuar en contra de los empleados por presentar quejas o información *incorrecta*, siempre y cuando la creencia del empleado sea razonable y de buena fe (C.R.S. 8-13.3-407(3).) Empleadores pueden imponer consecuencias (despido o no) por mal uso de ausencias pagadas, deshonestidad u otra mala conducta relacionada con ausencias. (C.R.S. 8-13.3-408.)

Ejemplo: Un empleador niega a un empleado ausencia pagada para ir a una cita con un “entrenador de vida.” El empleado presenta una queja con la División, y le dice a sus compañeros de trabajo que el

empleador está negando injustamente su solicitud de ausencia pagada. La División dictamina que esta cita no está cubierta por HFWA. Eso significa que el empleador no hizo nada malo al negar la solicitud de ausencia. Pero sin evidencia de que la creencia del empleado haya sido irrazonable y de mala fe, el empleador no puede tomar medidas contra el empleado por solicitar ausencia laboral, presentar una queja, o decirle a sus compañeros de trabajo que ella creyó que el empleador violó la ley de HFWA.⁷

Ejemplo: Un empleador otorga a un empleado una solicitud de ausencia pagada para un examen de sangre y un examen físico. Luego, el empleador se entera de que el empleado fue a jugar boliche y nunca tuvo esa cita, por lo que (A) niega la solicitud de ausencia laboral pagada y (B) despide al empleado por mal uso de la ausencia laboral. El empleado presenta una queja alegando (A) negación de permiso pagado y (B) represalias en contra del empleado por usar los derechos de HFWA. El empleador no hizo nada malo: (A) el permiso no fue para un propósito de HFWA, y (B) el despido no fue una represalia porque al tomar una ausencia laboral que no está relacionada con la ley HFWA, el empleado no actuó de manera razonable o de buena fe.

Derechos de Reclamo del Empleado

Bajo la HFWA, ausencias pagadas son consideradas “sueldos” bajo las leyes de Colorado (C.R.S. 8-13.3-402(8)). Un empleado al que se le niegue la ausencia pagada puede [presentar una queja ante la División por sueldos no pagados de hasta \\$7,500](#). Un empleado puede presentar una demanda en la corte si así lo prefiere, pero solo después de haberle enviado al empleador una demanda por escrito y darle al empleador al menos 14 días para responder. (C.R.S. 8-13.3-411(4).) Para más información sobre el proceso de reclamo de sueldos de la División, vea [INFO #2](#).

Un empleado puede presentar una queja por represalias ilegales o interferencia con sus derechos, ya sea con la División o (después de haberle enviado al empleador una demanda por escrito y darle al empleador al menos 14 días para responder) en el tribunal. Si se comprueban represalias o interferencias, se le puede ordenar al empleador que pague al empleado cualquier pago perdido (por la ausencia y / o por un despido u otra acción que le costó al empleado algún pago), reincorporar al empleado (si la infracción terminó con la posición de trabajo del empleado), y / o a pagar multas o sanciones bajo los estatutos de Colorado por incumplimiento.(C.R.S. 8-13.3-407, 411.) La División investiga todos los reclamos de sueldos no pagados, pero investiga solo algunos reclamos de represalia -- como tal se le informará a los empleados cuales reclamos no serán investigados. (C.R.S. 8-13.3-407(4).)

Deber de Publicación del Empleador

La HFWA requiere que los empleadores (1) le notifiquen a los empleados por escrito sobre el derecho a tomar ausencias laborales pagadas, en las cantidades y para los propósitos detallados en la HFWA, sin represalias, y (2) exhibir un póster informativo de la División "en un lugar visible y accesible" en "cada establecimiento" donde trabajan los empleados. (C.R.S. 8-13.3-408.)

- El requisito #1 (aviso) puede cumplirse dándole a los empleados copias de la versión más reciente de este documento de INFO o del póster (en papel o electrónicamente). El requisito #2 (publicación) se cumple publicando el póster de la División..
- Ambos requisitos no son aplicables en instantes donde el negocio de un empleador está cerrado debido a una emergencia relacionada con la salud pública. Para los empleados que trabajan de forma remota, y para todos los empleados de empleadores sin un espacio de trabajo físico, cumplir con el requisito #1 (aviso) es suficiente y puede cumplirse electrónicamente.

⁷ La División ahora no está decidiendo si las categorías de “ condición...mental” o “atención preventiva” *podrían* cubrir cierto tipo de entrenamiento de vida. El ejemplo solo muestra una categoría que, sin más explicaciones, puede no calificar.

- Los empleadores deben proporcionar avisos y posters en "cualquier idioma que sea el primer lenguaje de por lo menos cinco por ciento" de su fuerza laboral; Las versiones en español estarán disponibles en la página de INFO de la División.
- Antes de proporcionar avisos o publicaciones, revise [la página INFO de la División](#) para obtener las últimas versiones de INFO y pósters. A partir del 1º de enero del 2021, INFO # 6B y el póster de 2021 reemplazaran al INFO # 6A y el póster de 2020.

Información Adicional

Visite la [página web](#) de la División, llámenos al 303-318-8441, o envíenos un correo electrónico al cdle_labor_standards@state.co.us.